

Indennità di anzianità: aspetti strutturali della modifica del 1977*

La modifica dell'indennità di anzianità

Tra gli istituti giuridico-contrattuali, l'indennità di anzianità è forse quello che presenta le maggiori anomalie; esso inoltre, essendo tipico del nostro paese, o avendo in Italia diffusione superiore che in altri paesi, costituisce un fattore distorsivo in termini di competitività dei nostri prodotti industriali.¹

Il « premio di fedeltà », concesso agli impiegati in ragione della loro anzianità nell'azienda, rimase per decenni alternativo al trattamento di pensione, inizialmente previsto per gli operai. Con il passare del tempo, però, come si estese il campo di applicazione dell'istituto, così se ne trasformò lo scopo. Dall'ambito privato esso si diffuse a quello pubblico; dai dirigenti ed impiegati si estese gradualmente agli operai, pur con molte differenze nella misura del trattamento. Venne così meno il carattere alternativo rispetto alla pensione: al tempo stesso, essendo stato sancito il diritto di percepire l'indennità di anzianità in ogni caso, anche da parte del lavoratore licenziato per infedeltà, tale trattamento si trasformò in una retribuzione a pagamento differito per il datore di lavoro e in un risparmio forzoso per il lavoratore.

La riforma del sistema delle pensioni, degli anni 1968-69, fu un'occasione perduta per rimettere in discussione il carattere cumulativo dell'indennità di fine lavoro rispetto alla pensione. Una seconda occasione perduta, a questo fine, fu quella del dibattito che accom-

* L'autore ringrazia i proff. O. Castellino e E. Filippi e i dott. R. Ballarini dell'ENI e B. Lamborghini della Olivetti per i suggerimenti che gli hanno cortesemente fornito, anche se egli ha potuto utilizzarli solo in parte.

¹ O. CASTELLINO, « Un memorandum sulle indennità di anzianità », in *CEEP Notizie*, anno 1°, n. 15, 22 dicembre 1976. In tale « memorandum » il Castellino aggiorna le stime sulla entità dei fondi e ripropone considerazioni critiche sulle modifiche da introdurre all'istituto dell'indennità di anzianità, con riferimento al precedente articolo: « Alcune valutazioni in tema di indennità di anzianità », in questa *Rivista*, dicembre 1973.

pagnò i rinnovi contrattuali del 1972. Molti contratti avevano migliorato — e differenziato — il trattamento di anzianità anche per le categorie operaie; ma, nel procedere verso un'unificazione normativa tra operai ed impiegati, e nel favorire l'intreccio tra livelli retributivi, emerse come insostenibile la stridente discriminazione nell'indennità di anzianità. Nella maggior parte dei settori industriali, pur con molte diversità, era in uso la regola di commisurare l'indennità all'ultima retribuzione, secondo il criterio stratificato: una mensilità e mezzo per ogni anno di lavoro, ai dirigenti; una mensilità agli impiegati; venti giornate agli « intermedi » (quei capo-officina e capo-reparto che rappresentano una struttura portante del sistema industriale); dieci giornate all'anno, in genere, agli operai (la categoria di gran lunga più numerosa).²

L'impegno sindacale fu rivolto a superare tale discriminazione. Tra le due soluzioni estreme: abolire il privilegio di pochi o generalizzare a tutti il trattamento più favorevole, si scelse una via di mezzo, avvicinando gradualmente il trattamento degli operai a più elevata anzianità a quello degli impiegati.

La scelta compiuta, che comportava un aumento progressivo ed automatico del costo del lavoro,³ peggiorava la struttura delle retribuzioni aumentando la quota del costo indiretto, e al tempo stesso

² La « regola » citata nel testo godeva già nel 1972 di molte eccezioni. Si veda al riguardo: DI VEZZA, *L'indennità di anzianità nei contratti di lavoro*, Roma, Edizioni CERES, 1977.

³ Per ragioni di semplicità, nel testo si fa riferimento all'aumento del costo, senza precisare se si tratti di costo del lavoro o di costo del finanziamento. Come il prof. E. Filippi va sottolineando da tempo, occorre distinguere non solo tra esborso effettuato nell'esercizio e costo di competenza dell'esercizio (rispettivamente, indennità ed accantonamento), ma anche tra le componenti dell'accantonamento. La quota ordinaria o corrente — che nella nota metodologica viene denominata A_c — fa parte integrante del costo del lavoro. La quota pregressa — che nella nota metodologica viene denominata A_p — a sua volta può essere distinta in due componenti: la rivalutazione del fondo, a normativa immutata, che può essere considerata *costo del finanziamento* (e che consente di assimilare il fondo ad un c/c vincolato a tasso variabile, corrispondente al saggio di incremento delle retribuzioni dirette, con capitalizzazione degli interessi); la rivalutazione del fondo per effetto della modifica nella normativa e in previsione di maggiori esborsi futuri. Quest'ultima componente — la c.d. quota « superpregressa » — avrebbe natura di *costo del finanziamento*, anche se commisurata alle dinamiche retributive. Sempre secondo il prof. Filippi, l'incidenza delle indennità accantonate annualmente, per effetto delle modifiche normative anteriori a quella del 1° febbraio 1977, sarebbe aumentata dal 12 al 16% del costo complessivo del lavoro. In corrispondenza, i fondi accantonati sarebbero aumentati dal 50 all'80% della massa salariale.

In questo articolo si segue il criterio di far riferimento all'incidenza degli accantonamenti rispetto al costo complessivo del lavoro o alla massa salariale (come peraltro fa lo stesso prof. Filippi); non sembra possibile distinguere in quale misura le modifiche introdotte a partire dal febbraio 1977, e che riguardano sia A_c , sia A_p , influiscano sul « costo del lavoro » o sul « costo del finanziamento ».

sanciva la persistenza di discriminazioni ingiustificate, ancorché si provvedesse ad attenuarne la portata. Benché ispirata al criterio della parità normativa operai-impiegati,⁴ la soluzione accolta non riusciva ad eliminare le condizioni di privilegio — ad esempio quelle dei destinatari di anzianità convenzionali — ma insieme convalidava la regola antieguale della proporzionalità all'ultima retribuzione; per meglio dire, convalidava la doppia proporzionalità, sia sulle pensioni, sia sulla liquidazione.

Inoltre, la modifica avviata nel 1972 produceva alcuni effetti indesiderati (ancorché prevedibili): rafforzando i fattori di incardinamento del lavoratore nell'impresa, scoraggiava la mobilità; aumentando una non indifferente voce di costo, induceva le imprese a pratiche riduttive della domanda di lavoro; migliorando il trattamento in diretta relazione con l'anzianità, preferiva assicurare una salvaguardia ulteriore degli interessi dei lavoratori occupati, aggravando le difficoltà di ingresso nel lavoro delle giovani leve.

È da riconoscere che la Federazione sindacale ha avanzato per prima la proposta di una revisione, che evitasse in tutto o in parte questi inconvenienti. La soluzione suggerita, a seguito degli accordi interconfederali e delle intese con il Governo, è alla base del D.L. 1 febbraio 1977, n. 12. A partire dal febbraio 1977 si escludono dalla retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità di anzianità i crescenti importi di contingenza; si elimina così l'indicizzazione dell'indennità e, con il passare degli anni, diminuisce la reale consistenza del vecchio istituto. Il provvedimento rappresenta una svolta importante, ma non certo definitiva, nella storia dell'istituto. Permangono (ed in alcuni casi si acquiscono) alcune contraddizioni; la riforma resterebbe a mezza strada, se non fosse completata da decisioni coerenti con una strategia d'insieme delle strutture retributive.

Gli effetti sulle strutture retributive

Questa nota intende valutare la portata della modifica introdotta dal D.L. n. 12/1977, con riferimento ad alcuni effetti sulla struttura delle retribuzioni escludendo dall'esame gli aspetti congiunturali, quelli finanziari e quelli fiscali.

La modifica del criterio di determinazione dell'indennità di anzianità va considerata sotto due profili. Il primo riguarda gli *esborsi*

⁴ Cfr. G. PIRZIO AMMARI, *La parità normativa operai-impiegati*, Roma, Documenti ISVET, n. 47, s.d.

effettuati dalle imprese per corrispondere le indennità ai lavoratori che nel corso dell'esercizio lasciano l'impresa. All'esborso, naturalmente, corrisponde la deduzione dal fondo liquidazioni, costituito con gli accantonamenti annui. La modifica introdotta con il D.L. n. 12/1977, riducendo gli esborsi con una gradualità diversa da quella con cui riduce gli accantonamenti, modifica anche l'entità del fondo liquidazioni.

In relazione al secondo profilo, quello dei *costi di competenza* dell'esercizio, è rilevante la quota di accantonamento; (come si è detto, non si fa riferimento, in questa sede, né agli oneri fiscali né a quelli finanziari). La modifica introdotta a partire dal febbraio 1977 induce le imprese a rivedere i criteri di determinazione del costo del lavoro, per la parte relativa agli accantonamenti: tale aspetto è di particolare importanza al fine della determinazione dei prezzi.

Per un'impresa tipo cui possano applicarsi i dati della tabella 1, la riduzione degli esborsi, nel 1977, ha un'incidenza molto ridotta; la riduzione degli accantonamenti dell'anno, invece, è sensibile. Negli anni successivi, la mancata indicizzazione delle indennità produce effetti progressivamente più rilevanti nel ridurre gli esborsi; quanto ai costi, già a partire dal 1978 l'effetto della modifica sarà normalizzato.

Le indicazioni riferite ad un'impresa tipo, però, presentano una variabilità fortissima da caso a caso, in relazione alle diversità strutturali e normative. Anzitutto si deve osservare che la normativa introdotta aumenta le diversità di trattamento previste per dirigenti, impiegati, operai. Nelle ipotesi accolte alla tabella 2, alla fine del 1977 l'indennità del dirigente risulterebbe ridotta del 5-6%; quella dell'impiegato, dell'8-9%; quella dell'operaio, del 10-12%. Sia con riferimento alle indennità erogate, sia con riferimento agli accantonamenti, le categorie tradizionalmente privilegiate consolidano i differenziali a proprio vantaggio; le categorie meno retribuite risultano più danneggiate.

Dal punto di vista della politica economica, è ancora più interessante la diversa incidenza che il provvedimento determina sulle imprese, in relazione ai livelli retributivi che esse concedono. Si fa riferimento all'accantonamento come costo (secondo le definizioni accolte alla nota 3), ricordando che la riduzione in esame potrebbe essere almeno in parte « compensata » da un aumento del costo del finanziamento e degli oneri fiscali. Peraltro, non è affatto univoco il modo con cui le varie imprese considerano il minore accantona-

TABELLA 1 — STIMA DEL COSTO DEL LAVORO PER DIPENDENTE NELL'INDUSTRIA IN SENSO STRETTO — ANNI 1976-1977
(Impresa-tipo^a — in migliaia di lire correnti)

	1976	1977	variazioni	
			assolute	percentuali
<i>A) normativa vigente fino al gennaio 1977</i>				
1. Retribuzioni lorde	4.200	5.220	1.020	24,3
2. Contributi sociali	1.680	2.088	408	24,3
3. Indennità di anzianità pagate nell'anno	295	365	70	23,7
4. Accantonamenti	465	538	73	15,7
5. Esborso (1 + 2 + 3)	6.175	7.673	1.498	24,3
6. Costo (1 + 2 + 4)	6.345	7.846	1.501	23,7
<i>B) normativa introdotta con il D.L. 1° febbraio 1977, n. 12</i>				
7. Indennità di anzianità pagate nell'anno	295	330	35	11,9
8. Accantonamenti	465	286	-179	-38,5
9. Esborso (1 + 2 + 7)	6.175	7.638	1.463	23,7
10. Costo (1 + 2 + 8)	6.345	7.594	1.249	19,7
p.m. Fiscalizzazione				

^a Impresa di medie dimensioni (da 100 a 1.000 dipendenti) con struttura del costo del lavoro analoga a quella stimata dalla contabilità nazionale come media dell'industria in senso stretto; anzianità media dei dipendenti = 7 anni.

A) Gli aumenti retributivi del 1977 sono così stimati: trascinarsi nel 1977 degli aumenti acquisiti a dicembre 1976 rispetto alla media del 1976 = 420 mila lire; contingenza del 1977 (9 + 6 + 5 + 5 punti nei successivi trimestri, per 2.389 lire a punto) = 495 mila lire; altri aumenti, per contratti nazionali e aziendali = 105 mila lire, corrispondenti al 2,5% rispetto alla retribuzione del 1976. Contributi sociali ad aliquote invariate (per la fiscalizzazione, v. tabella 3). Indennità ed accantonamenti calcolati per un'anzianità media di 7 anni, con coefficiente normativo = 0,6, ed un aumento retributivo in corso d'anno di 73 mila lire, di cui 60 per contingenza.

B) Le modifiche sono valutate, sulla base dei dati sopra riferiti, con la metodologia precisata nella « nota metodologica ». Nelle condizioni indicate, il fondo liquidazioni nel 1977, anziché aumentare di 173 mila lire per dipendente, diminuirebbe di 44 mila lire.

TABELLA 2 — INDENNITA' DI ANZIANITA'
E RELATIVI ACCANTONAMENTI DELL'ANNO

(Effetti prodotti nel 1977 dalla modifica introdotta con il D.L. 1° febbraio 1977, n. 12, riferiti a dipendenti con 10 anni di anzianità)

	Dirigenti	Impiegati	Operai	
			A	B
n = coefficiente normativo	1,5	1,0	0,7	0,5
r ₀ = retribuzione dicembre '76	1.000	600	500	400
<i>in ipotesi di aumenti retributivi egualitari</i>				
r ₁₂ = retribuzione dicembre '77	1.100	700	600	500
I = indennità prevista	17.875	7.585	4.550	2.710
I' = indennità modificata	16.900	6.935	4.095	2.385
I'/I = modifica	0,945	0,914	0,900	0,880
A = accantonamento previsto	3.250	1.735	1.135	760
A' = accantonamento modificato	2.275	1.085	680	435
A'/A = modifica	0,700	0,625	0,600	0,570
<i>in ipotesi di aumenti retributivi proporzionali</i>				
r ₁₂ = retribuzione dicembre '77	1.200	720	600	480
I = indennità prevista	19.500	7.800	4.550	2.600
I' = indennità modificata	18.525	7.150	4.095	2.275
I'/I = modifica	0,950	0,917	0,900	0,875
A = accantonamento previsto	4.875	1.950	1.135	650
A' = accantonamento modificato	3.900	1.300	680	325
A'/A = modifica	0,800	0,667	0,600	0,500

Nelle ipotesi esemplificative indicate nella tabella, in presenza di coefficienti normativi e di divari retributivi riferiti nelle prime due righe, sono considerati gli effetti della modifica normativa sia sull'indennità (corrisposta per lavoratori che, con 10 anni di anzianità, lascino l'impresa a fine 1977), sia sull'accantonamento dell'anno 1977, sempre con riferimento a 10 anni di anzianità.

Le differenze che si notano nel trattamento previsto con la nuova normativa, rispetto a quello previsto dalla normativa precedente, indicate con i rapporti I'/I e A'/A dimostrano che:

— sull'indennità corrisposta nell'anno, il minore onere per l'impresa è compreso tra il 5% ed il 12%; sull'accantonamento, il minor onere è invece compreso tra il 20% ed il 50%;

— in ogni caso la modifica allarga i divari di trattamento tra dirigenti, impiegati ed operai, favorendo chi godeva già di un trattamento migliore e penalizzando maggiormente chi disponeva di un trattamento meno favorevole.

Per una verifica più puntuale, sono state considerate due dinamiche retributive: una con aumenti retributivi egualitari che, tra il dicembre 1976 ed il dicembre 1977, siano di 100 mila lire (di cui 59,7 mila per i 25 punti di contingenza a 2.389 lire); l'altra con aumenti proporzionali, del 20% tra il dicembre 1976 ed il dicembre del 1977, di entità compresa tra le 80 mila lire per l'operaio di categoria minore e le 200 mila lire per il dirigente: in tutti i casi, gli aumenti di contingenza sono di 59,7 mila lire. Resta dimostrato che, escludendo l'indicizzazione delle retribuzioni dal calcolo dell'indennità di anzianità, i divari aumentano — per le indennità pagate e per gli accantonamenti effettuati — non solo nel caso di aumenti retributivi proporzionali, ma anche nel caso di aumenti retributivi egualitari.

mento necessario, ai fini della misurazione dei costi, delle valutazioni in ordine alla convenienza a produrre e ad investire, della determinazione dei prezzi. Ma, sia nel caso in cui l'impresa trasferisca la minore dinamica del costo del lavoro sui prezzi, sia nel caso inverso, in cui essa utilizzi il minor costo per ridurre le perdite o per aumentare i profitti, interessa sapere quale tipo di impresa è avvantaggiata in maggiore misura dal provvedimento.

Consideriamo dapprima l'impresa in relazione alle sue dimensioni. È noto che nelle piccole imprese i lavoratori in genere non rimangono a lungo, preferendo prestare la loro attività presso imprese di maggiori dimensioni; in quest'ultime imprese, la cui struttura ed organizzazione consente di conseguire più elevati livelli di produttività, i lavoratori possono godere di vantaggi retributivi e normativi. Le differenze retributive, che sono all'origine di una « mobilità ascendente », si trasformano in remora ad abbandonare i posti di lavoro presso le maggiori imprese. Si spiega così che i tassi di rotazione siano inversamente proporzionali alle dimensioni di impresa; e che l'anzianità media dei dipendenti sia direttamente proporzionale a tali dimensioni.

È da aggiungere che le imprese minori presentano un'organizzazione molto più snella; le imprese maggiori, invece, debbono disporre di una gerarchia di dirigenti e impiegati, tecnici e amministrativi; i privilegi previsti per queste categorie si traducono in più rilevanti accantonamenti per le imprese che si avvalgono della loro opera. Nelle imprese maggiori perciò i fondi di liquidazione assumono dimensioni relativamente molto maggiori che nelle imprese minori.⁵

In base alle informazioni relative alla struttura del costo del lavoro in imprese industriali di diversa dimensione, è possibile notare che tra imprese grandi, medie e piccole c'è una relazione molto regolare tra incidenza dell'accantonamento rispetto alla retribuzione lorda

⁵ Per questo motivo, gli studi sull'argomento compiuti partendo dai bilanci delle maggiori società rappresentano una situazione limite; le informazioni che ne conseguono sono interessanti, ma per definizione non generalizzabili. La più ampia tra le indagini sui dati di bilancio — quella sul prodotto lordo e sugli investimenti delle imprese industriali, compiuta dall'ISTAT — lascia del tutto sconosciuta la realtà delle imprese minori e di quelle precarie. L'ultima di queste indagini per ora pubblicata si riferisce al 1974; essa ha rilevato i dati di 35.000 aziende industriali, con 4.260 mila addetti e 4.230 mila dipendenti (il 64 per cento dell'occupazione dipendente dell'industria). Restano escluse le imprese con meno di 20 dipendenti, quelle precarie, la maggior parte dell'edilizia, una larga quota dell'artigianato: attività nelle quali lavora oltre un terzo dell'occupazione dipendente dell'industria, con retribuzioni inferiori a quelle corrisposte dalle imprese rilevate.

e le altre variabili strutturali: fatturato, investimenti e produttività. Mancano informazioni dirette sulle imprese con un numero di addetti inferiore a 20; dalle incerte indicazioni ricavate per residuo sulla base dei dati della contabilità nazionale si può notare che le imprese minori e quelle precarie che sfuggono alle rilevazioni costituiscono un « continente sommerso » di cospicua estensione. Queste « altre imprese », che danno lavoro ad oltre un terzo dell'occupazione dipendente industriale registrata e a gran parte del lavoro autonomo degli artigiani, se incluse nel novero delle imprese industriali (come normalmente si fa ai fini della contabilità nazionale) abbassano considerevolmente la media per tutti gli indicatori esaminati. Anche escludendole, peraltro, i divari tra imprese grandi e piccole sono elevatissimi per tutti gli indicatori: fatturato e investimenti per addetto, produttività, retribuzioni. Informazioni specifiche, cortesemente fornite dall'ISTAT, consentono di confermare che divari ancora maggiori si notano negli accantonamenti per dipendente, come peraltro è logico supporre sulla base dell'anzianità media.

Gli elementi raccolti consentono di ricostruire per il 1976 e di stimare per il 1977 il costo del lavoro per dipendente, in imprese di diverse dimensioni (in base ad ipotesi analoghe a quelle già riferite in nota alla tabella 1). Secondo le indicazioni della tabella 3, nel 1977 il minore accantonamento ridurrebbe di un terzo l'aumento del costo del lavoro nelle imprese maggiori; di un quarto nelle imprese medie; di un ottavo circa nelle imprese piccole. La riduzione risulterebbe insignificante nelle « altre imprese ». Queste indicazioni (interessanti più per la diversità di incidenza sulle imprese di differenti dimensioni che per l'attendibilità della singola stima) mettono in evidenza che il beneficio maggiore è acquisito dalle imprese grandi, mentre — per effetto degli aumenti di contingenza — sono le piccole imprese a sopportare una più elevata dinamica del costo del lavoro.

Le osservazioni qui avanzate si possono estendere anche ad altri aspetti strutturali tra loro connessi. Ad esempio, l'incidenza degli accantonamenti presenta una fortissima dispersione tra imprese di diversi settori. Di conseguenza, il vantaggio maggiore derivante dalla modifica della normativa sull'indennità di anzianità viene goduto dalle imprese che, in relazione all'elevata intensità di capitale, presentano un alto livello di produttività e sono in grado di corrispondere migliori retribuzioni: così nelle produzioni di energia, nella metallurgia e nella chimica. La riduzione del costo, invece, è molto minore nelle imprese ad alta intensità di lavoro, e in particolare

TABELLA 3 — STIMA DEL COSTO DEL LAVORO PER DIPENDENTE NELL'INDUSTRIA IN SENSO STRETTO — ANNI 1976-1977
(In imprese di diverse dimensioni^a)

	grandi imprese	medie imprese	piccole imprese	« altre imprese » ^b
in migliaia di lire correnti				
1976				
1. Retribuzione lorda	5.500	4.200	3.650	2.500
2. Contributi sociali	2.200	1.680	1.460	875
3. Accantonamenti	675	465	310	140
4. Costo del lavoro	8.375	6.345	5.420	3.515
1977 (prima delle modifiche)				
5. Retribuzione lorda	6.534	5.220	4.578	3.288
6. Contributi sociali	2.614	2.088	1.831	1.151
7. Accantonamenti	757	538	366	177
8. Costo del lavoro	9.905	7.845	6.775	4.616
1977 (dopo le modifiche)				
9. Minori accantonamenti	— 360	— 252	— 144	— 36
10. Fiscalizzazione	— 262	— 262	— 262	— 262 ^d
11. Costo del lavoro	9.283	7.332	6.369	4.318
variazioni percentuali 1976/77				
Retribuzioni monetarie (5:1)	18,8	24,3	25,8	31,3
Retribuzioni reali ^c	0,7	5,3	6,6	11,3
Costo del lavoro senza modifiche (8:4)	18,3	23,7	25,0	31,3
Costo del lavoro dopo le modifiche (11:4)	10,8	15,6	17,5	22,8
Riduzione degli accantonamenti (9:4)	— 4,3	— 4,0	— 2,7	— 1,0
Fiscalizzazione (10:4)	— 3,2	— 4,1	— 4,8	— 7,5 ^d

^a Sono considerate imprese grandi quelle con oltre 1.000 dipendenti; medie, tra 100 e 1.000 dipendenti; piccole, tra 20 e 100 dipendenti. I dati relativi a queste imprese sono stati stimati in base all'indagine ISTAT sul prodotto lordo e sugli investimenti delle imprese industriali.

^b Sono considerate « altre imprese » quelle non soggette a tale indagine ISTAT (perché con numero di addetti inferiore a 20, o perché precarie). I dati relativi a queste imprese sono stati stimati per differenza tra i dati di contabilità nazionale e quelli dell'indagine di cui alla nota a). Pertanto, la confrontabilità dei dati è superiore tra grandi, medie e piccole imprese; è inferiore per le « altre imprese ».

^c In corrispondenza all'ipotesi di aumento del costo della vita che determina 25 punti di contingenza nel 1977 (9 a febbraio; 6 a maggio; 5 ad agosto; 5 a novembre) si stima una riduzione del potere d'acquisto delle retribuzioni, nell'anno, nella misura del 18%. Non si tiene conto degli effetti di totale o parziale congelamento degli aumenti di contingenza, per i lavoratori con reddito superiore a 8 milioni o con reddito compreso tra 6 ed 8 milioni.

^d La struttura del costo del lavoro, nelle « altre imprese », è diversa da quella delle imprese grandi, medie e piccole, non solo per la minore incidenza degli accantonamenti, ma anche per un'aliquota di contributi sociali ridotta, anche in relazione alla presenza di apprendisti per i quali è prevista una ampia agevolazione in materia contributiva. In tal senso la riduzione dovuta alla fiscalizzazione degli oneri sociali, prevista dal D.L. n. 15/1977 — che esclude dal beneficio gli apprendisti — dovrebbe essere minore (in assoluto e in incidenza percentuale) di quella prevista per le altre imprese, per un importo fisso di 14.000 lire per i mesi di febbraio-aprile e di 24.500 per le altre 9 mensilità (compresa la 13^a) pagate nel 1977.

La « retribuzione-base » per il 1977 (retribuzione del 1976 più trascinamento; ossia tredici volte la retribuzione del dicembre 1976), nelle imprese di diverse dimensioni, è stimata in: 5.904 mila lire nelle imprese grandi; 4.620 nelle medie; 4.008 nelle piccole; 2.748 nelle « altre imprese ». Gli aumenti per contingenza sono di 495 mila lire per tutte le imprese. Gli altri aumenti sono stati stimati in 135 mila lire nelle imprese grandi; 105 nelle medie; 75 nelle piccole; 45 nelle « altre imprese ». L'anzianità media di riferimento è di 10 anni nelle grandi, di 7 anni nelle medie; di 4 anni nelle piccole imprese (poco più di un anno nelle « altre imprese », nelle quali prevalgono le attività precarie). Il coefficiente normativo, per semplicità, è stato considerato di 0,6 in tutti i tipi di imprese, sia per il 1976 che per il 1977.

di lavoro operaio: industrie tessili, dell'abbigliamento, del legno, dell'arredamento, delle calzature.

Analoghe considerazioni valgono per la distribuzione territoriale degli effetti del provvedimento. Nei medesimi settori, per imprese di analoghe dimensioni, i livelli retributivi medi sono alquanto simili, in imprese a diversa localizzazione. Ma la struttura industriale è molto differenziata, tra le regioni, in relazione alla composizione per settore e per dimensioni. Inoltre, una modifica strettamente connessa all'anzianità di lavoro nell'impresa offre maggiori vantaggi alle regioni in cui l'industria è di più antica tradizione, rispetto alle regioni in cui l'industria è recente ed inserita in un tessuto più fragile e precario.

Per concludere, si possono fare due osservazioni. Prima: nelle successive fasi di revisione dell'indennità di anzianità, rese necessarie dopo la modifica introdotta con il D.L. n. 12/1977, sarà opportuno tenere nella massima considerazione gli effetti strutturali che si vengono a produrre. Seconda: un correttivo temporaneo è stato introdotto con la fiscalizzazione mediante detrazione ad importo fisso, di cui al D.L. n. 15/1977, i cui effetti, sulle imprese a diverse dimensioni, sono compensativi rispetto a quelli conseguiti dalla modifica dell'indennità di anzianità (com'è dimostrato nella tabella 3); ma è importante che si proceda con coerenza lungo questa linea, nell'ambito della ristrutturazione del costo del lavoro.

GINO FAUSTINI

Appendice metodologica

1. Il costo del lavoro può essere espresso in molte accezioni. Qui se ne considerano tre. La prima si riferisce alle spese per il personale effettuate dall'impresa nell'anno, sotto forma di retribuzioni corrisposte ai dipendenti (R) e sotto forma di contributi sociali corrisposti agli enti previdenziali (S): contributi proporzionali alle retribuzioni, e perciò stimati in base all'aliquota media effettiva (s).

Nell'anno, il costo del lavoro (W) può essere così definito:

$$(1) \quad W = R (1 + s)$$

oppure può essere espresso come flusso di m mensilità (convenzionalmente, tredici). La retribuzione mensile (r) è integrata dai relativi contributi sociali:

$$(1') \quad W = 13 \bar{r} (1 + s) = \sum_{m=1}^{13} r_m (1 + s)$$

Il valore medio $\bar{r} = R : 13$ differisce dai singoli r_m in relazione all'aumento delle retribuzioni in corso d'anno ($r_{12} - r_0$).

La (1) e la (1') possono essere usate per determinare sia il costo del lavoro per un dipendente singolo, sia il costo medio del lavoro dei dipendenti. Di seguito, sia per W, sia per W' e W'', si fa riferimento a questo secondo significato.

2. La seconda accezione (W') considera tra la spesa per il dipendente medio anche l'importo (I) per l'indennità di anzianità corrisposta ai lavoratori che lasciano l'impresa nell'anno (per dimissione, pensionamento, licenziamento, morte o altro motivo).

Il costo del lavoro, in tal caso, sarà:

$$(2) \quad W' = R (1 + s) + I$$

La variabile I dipende dai seguenti fattori: tasso di rotazione, anzianità dei lavoratori che lasciano l'impresa, livello dell'ultima retribuzione (mensile) loro corrisposta, regole che disciplinano l'ammontare dell'indennità (in relazione alla categoria di appartenenza).

Il numero dei lavoratori che lasciano l'impresa (E_1), rapportato al numero dei dipendenti (E) esprime il tasso di rotazione: il quale, a regime (nelle condizioni normali di avvicendamento), è il reciproco dell'anzianità media dei dipendenti stessi (a_1):

$$(3) \quad \frac{E_1}{E} = \frac{1}{a_1} \quad \text{ovvero: (3 bis) } E = E_1 \cdot a_1$$

Va notato che l'anzianità media dei lavoratori che lasciano l'impresa (a_i) è in genere superiore all'anzianità media di tutti i dipendenti (a).¹

Nelle circostanze di normale avvicendamento, l'ultima retribuzione corrisposta (r_i) ai lavoratori che lasciano l'impresa è a sua volta superiore alla retribuzione media (\bar{r}), vista la relazione di proporzionalità diretta tra retribuzione ed anzianità (relazione di proporzionalità che tende ad attenuarsi per effetto delle scelte contrattuali egualitarie, che riducono il ventaglio retributivo).

Le regole che stabiliscono la corrispondenza tra indennità dovuta al lavoratore che lascia l'impresa e la sua ultima retribuzione (mensile) sono due. La prima stabilisce che nella retribuzione (mensile) alla quale si commisura l'indennità di anzianità sia incluso il rateo di tredicesima ($13:12 = 1,08\bar{3}$).

La seconda è costituita dal coefficiente (n), definito dai contratti con riferimento alle varie categorie ed all'anzianità. Esso indica il numero di mensilità di liquidazione per ogni anno di anzianità ed assume in genere i seguenti valori: 1,5 per i dirigenti; 1 per gli impiegati; e per gli intermedi e gli operai un valore di solito inferiore ad uno, diverso per le varie anzianità (qualche indicazione sul valore medio di n per operai ed impiegati in tre diverse epoche è riferita alla tabella A: in genere, per effetto della normativa che tende ad equiparare il trattamento degli operai a quello degli impiegati, il valore di n è crescente, ma con molte diversità da settore a settore ed in relazione all'anzianità media dei dipendenti).

L'indennità erogata nell'anno agli E_i lavoratori che lasciano l'impresa (divisa per il numero dei dipendenti E , ossia espressa come maggioranza della retribuzione annua media di ciascun dipendente) sarà:

$$(4) \quad I = 1,08\bar{3} E_i r_i a_i n_i : E$$

In base alla (3 bis) e per:

$$(5) \quad k = \frac{r_i n_i}{\bar{r} n}$$

la (4) può essere così modificata:

$$(4 \text{ bis}) \quad I = 1,08\bar{3} k n \bar{r}$$

Le tendenze della contrattazione fanno sì che il prodotto $k n$ si stabilizzi: infatti k diminuisce con la riduzione dei ventagli retributivi; n aumenta con il graduale allineamento delle categorie operaie a quelle impiegatizie. Pertanto, nell'ipotesi di un normale avvicendamento dei lavoratori, l'incidenza di I su R è relativamente stabile.²

¹ In stato stazionario (come si suole dire, « a regime ») $a_i = 2a$.

² Essendo $\bar{r} = R:13$, e per $kn = 0,84$ (che risulta da valori di n indicati alla tabella A, compresi tra 0,5 e 0,7 e per i corrispondenti valori di k), $I = 0,07 R$ e, per $s = 0,4$, $I = 0,05 W$. Le indennità corrisposte nell'anno, nelle condizioni date, rappresentano il 7% delle retribuzioni e il 5% del costo del lavoro W .

3. Il costo del lavoro può essere considerato nella terza accezione, quella economicamente più interessante (W''). Per perequare nel tempo le indennità effettivamente pagate e per imputarle ai singoli esercizi come componente del costo di produzione, si provvede ai relativi accantonamenti annui. In tal caso il costo del lavoro sarà definito:

$$(6) \quad W'' = R (1 + s) + A$$

L'accantonamento dell'anno (A) è costituito da due componenti:

$$(7) \quad A = A_e + A_p$$

A_e rappresenta la quota relativa all'anno di anzianità maturato dai dipendenti nell'esercizio considerato (quota dell'anno corrente), ed è commisurata alla retribuzione dell'ultimo mese dell'anno (r_{12}) con il relativo rateo di tredicesima ($13/12 = 1,08\bar{3}$), ed alla variabile della normativa (n):

$$(8) \quad A_e = 1,08\bar{3} n r_{12}$$

A_p rappresenta la quota relativa alla rivalutazione delle indennità accantonate: essa dipende dall'anzianità media dei dipendenti, dall'aumento retributivo in corso d'anno ($r_{12} - r_0$), oltre che dalla variabile (n):

$$(9) \quad A_p = 1,08\bar{3} (a - 1) n (r_{12} - r_0)$$

Nella (10) l'anzianità media dei dipendenti viene diminuita di un anno, per tener conto che, nell'esercizio considerato, la valutazione è effettuata ai livelli retributivi di fine anno (cfr. 8).

Si può dunque notare che A dipende dal livello retributivo alla fine dell'anno precedente (r_0) e dalla dinamica di R in corso d'anno ($r_{12} - r_0$), la quale è incorporata una volta in A_e e $(a - 1)$ volte in A_p .

Naturalmente, sommando la (8) con la (9), si può esprimere:

$$(7 \text{ bis}) \quad A = 1,08\bar{3} n [r_0 + a (r_{12} - r_0)]$$

in cui i due coefficienti prima della parentesi indicano le regole che presiedono alla determinazione dell'indennità, e la somma compresa nella parentesi distingue la quota dell'anno (in termini di retribuzione iniziale r_0) rispetto alla rivalutazione di tutti gli (a) anni di anzianità, compreso quello corrente.

4. Gli accantonamenti affluiscono all'apposito fondo (F), dal quale defluiscono le indennità erogate nell'anno:

$$(10) \quad \Delta F = A - I$$

In anni di forte aumento retributivo, la quota dell'accantonamento necessario a rivalutare gli accantonamenti progressi mantiene elevato A

(soprattutto nelle imprese in cui l'anzianità media è alta); l'incremento risulterà in genere positivo. Un cambiamento di normativa tendente ad elevare il coefficiente medio n concorrerà anch'esso ad elevare l'incremento del fondo. In anni di alto ricambio di personale, per I superiore ad A , l'incremento diviene negativo. Analogo effetto hanno le modifiche tendenti a ridurre la retribuzione di riferimento.

Mentre l'incremento del fondo (10) corrisponde alla differenza tra W'' e W' , espresse dalla (6) e dalla (2), l'ampiezza del fondo può essere considerata: come sommatoria degli $(A - I)$ relativi agli anni passati; come funzione dei livelli retributivi di fine anno (r_{12}) e dell'anzianità media (a), corretti per le regole di commisurazione dell'indennità:

$$(11) \quad F = 1,08\bar{3} n a r_{12}$$

5. Si considera che un'impresa industriale abbia una struttura stabile di occupazione, come rapporto di composizione tra le varie categorie e le diverse anzianità.³ Come risulta dalla tabella A, si può assumere che, per un'anzianità media data (nella tabella B si considera l'anzianità media di 7 anni), in base alla normativa vigente, i valori di n più probabili dovrebbero trovarsi: nell'intorno di 0,52 nel 1972; di 0,57 nel 1976; di 0,58 nel 1977; di 0,59 nel 1978.

Per scopi esemplificativi, nella tabella B si è assunto $n = 0,6$; per $r_0 = 100$, in varie ipotesi di Δr comprese tra il 6% ed il 30%. Si può così notare che, mentre a regime le indennità erogate nell'anno rappresentano una quota costante rispetto alle retribuzioni, gli accantonamenti (e perciò l'incremento del fondo) richiedono importi crescenti al variare delle retribuzioni in corso d'anno.

G. F.

³ Le indicazioni contenute nelle tabelle A e B si riferiscono tipicamente all'industria in senso stretto, escluse le costruzioni. In particolare, la composizione della occupazione presenta, nell'industria delle costruzioni, una minore incidenza di impiegati.

TABELLA A — COEFFICIENTI MEDI DI VALUTAZIONE DELL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ' (n)
(Media operai e impiegati)

struttura dell'occupazione				
impiegati + operai	15% + 85%	20% + 80%	25% + 75%	30% + 70%
<i>coefficienti medi al 1972</i>				
anzianità:				
5 anni	0,49	0,52	0,55	0,58
10 anni	0,49	0,52	0,55	0,58
15 anni	0,57	0,60	0,62	0,65
20 anni	0,57	0,60	0,62	0,65
<i>coefficienti medi al 1976</i>				
5 anni	0,54	0,57	0,60	0,63
10 anni	0,54	0,57	0,60	0,63
15 anni	0,59	0,62	0,64	0,66
20 anni	0,61	0,63	0,65	0,68
<i>coefficienti medi al 1986</i>				
5 anni	0,60	0,62	0,64	0,67
10 anni	0,62	0,64	0,66	0,68
15 anni	0,68	0,70	0,71	0,73
20 anni	0,70	0,72	0,73	0,75

Fonti - Elaborazioni: per il 1972, in base a $n = 0,4$ per operai con 5 e 10 anni di anzianità; e $n = 0,5$ per operai con 15 e 20 anni di anzianità; per il 1976 ed il 1986, in base alle stime contenute in: DI VEZZA, *L'indennità di anzianità nei contratti di lavoro*, Roma, Edizioni CERES, 1977, pp. 65 e 85.

TABELLA B — INDENNITA' DI ANZIANITA', ACCANTONAMENTI
E COSTO DEL LAVORO NELL'INDUSTRIA ITALIANA

(per $a = 7$ $n = 0,6$ $k = 1,4$ $r_0 = 100$ in varie ipotesi di Δr)

incrementi retributivi in corso d'anno					
$r_{12} : r_0 - 1$	0,06	0,12	0,18	0,24	0,30
r_{12}	106	112	118	124	130
$R = 13 \frac{r_0 + r_{12}}{2}$	1.339	1.378	1.417	1.456	1.495
I (a regime)	93,7	96,5	99,2	101,9	104,6
A_c	68,9	72,8	76,7	80,6	84,5
A_p	23,4	46,8	70,2	93,6	117,0
$A = A_c + A_p$	92,3	119,6	146,9	174,2	201,5
ΔF	-1,4	23,1	47,7	72,3	96,9
F	482,3	509,6	536,9	564,2	591,5
$W = R (1 + s)$ ($s = 0,4$)	1.875	1.929	1.984	2.038	2.093
$W' = R (1 + s) + I$.	1.969	2.025	2.083	2.140	2.198
$W'' = R (1 + s) + A$.	1.898	1.976	2.054	2.132	2.210
incidenza su R (per cento)					
A	6,9	8,7	10,4	12,0	13,5
ΔF	-0,1	1,7	3,4	5,0	6,5

L'incidenza di I su R è costante: nelle condizioni date, ed in situazione di normale avvicendamento, $I = 0,07 R$: come da nota 2.